



UOT: 331.331.1:331.108  
JEL: J01; J08; J41; J44; J5;

MƏMMƏDOVA E.Ş.  
Sumqayıt Dövlət Universitetinin baş müəllimi.  
E-mail: mamedovaelnara80@gmail.com

## SƏNAYE MÜƏSSİSƏLƏRİNDƏ ƏMƏK RESURSLARINDAN İSTİFADƏNİN METODOLOJİ XÜSUSİYYƏTLƏRİ

### Xülasə

**Tədqiqatın məqsədi** – sənaye müəssisələrində əmək resurslarından istifadənin metodoloji xüsusiyyətlərinin və yanaşmalarının tədqiqindən ibarətdir.

**Tədqiqatın metodologiyası** – sistemli və müqayisəli təhlil, sənaye müəssisələrində əmək resurslarından istifadənin metodoloji xüsusiyyətləri və yanaşmaları üzrə tədqiqatçıların elmi əsərlərinə baxmaqla, bu problemlər üzrə metodoloji əsaslar formalaşdırılmışdır.

**Tədqiqatın nəticələri** – müasir şəraitdə sənaye müəssisələrində əmək resurslarından istifadənin metodoloji xüsusiyyətləri və yanaşmaları üzrə tövsiyələr hazırlamaq və təkliflər irəli sürməkdən ibarətdir.

**Açar sözlər:** *əmək, əmək sərfi, sənaye müəssisələri, əmək resursları.*

### GİRİŞ

Müasir dövrdə sənaye müəssisələrində əmək resurslarından istifadənin səmərəliliyinin təmin edilməsi strateji əhəmiyyət kəsb edir. İnsan kapitalı ilə bağlı məsələlərə önəmin artması əmək resurslarından istifadə məsələlərini strateji səviyyəyə qaldırmışdır. Bununla bağlı olaraq, əmək resurslarından istifadənin modelləşdirilməsi və təşkili ilə bağlı metodoloji yanaşmaların optimallığının təmin edilməsi vacib şərtlərdəndir. Hər bir seçilən metodoloji üslub və yanaşma müəssisənin əmək resurslarına adekvat olmalı, əməyin xarakterini və mahiyyətini özündə əks etdirməlidir. Bu baxımdan, əməyin tətbiqi və sərfi ilə bağlı metodoloji xüsusiyyətlərin öyrənilməsi təmin edilməlidir. Əmək elementlərinin xüsusiyyətlərinin araşdırılması və obyektiv reallıqlardan çıxış etməklə təsnifatlaşdırılması vacibdir. Bu halda, əməyin mahiyyətinə onun sərf olunduğu şəraitlə bağlı xüsusiyyətlərə, əməyin praktiki alətləri ilə bağlı əlamətlərinə, eyni zamanda, əməyin fəaliyyət istiqamətlərinə və məhsuldarlıq xüsusiyyətlərinə görə növlərinin müəyyənləşdirilməsinə xüsusi diqqət yetirmək lazımdır. Bir qrup tədqiqatçılar bununla bağlı araşdırmalar aparmışlar (M.V.Lopatin, S.V.Tevlina, D.A.Aşirov, S.A.Jadan, L.V.Şamray, R.M.Cəbiyev, S.İ.Aşmarina, T.Y.Juravleva, V.D.Jarikov, N.Z.Yemelyanova, T.L.Partıka və İ.İ.Popov). Məsələn, belə hesab olunur ki, bazar iqtisadiyyatı şəraitində əmək resurslarından səmərəli istifadə edilməsinin metodoloji yanaşmaları yeni tələbləri və reallıqları mütləq nəzərə alınmalıdır

[1]. Digər tərəfdən, sənaye müəssisələrində resurslardan, o cümlədən əmək resurslarından istifadə olunmasının metodoloji yanaşmaları güclü informasiya bazası üzərində qurulmalıdır [2]. Sənaye müəssisələrində və təkrar istehsal proseslərində əmək və əmək resursları ilə bağlı metodoloji yanaşmalarda sistemli və kompleks xüsusiyyətlərin nəzərə alınması vacibdir. S.A.Jadana görə, əmək resurslarının səmərəliliyinin təmin edilməsi üçün, ilk növbədə funksional və təşkilati baxımdan onların idarəedilməsi metodologiyası və prinsipləri müəyyənləşdirilməlidir [3]. Bundan əlavə, əmək potensialının, müəssisədə mövcud olan əmək resurslarının optimal həcmi və adekvatlığı metodikası hazırlanmalı və müəssisənin fəaliyyət strategiyasına adekvat olaraq tətbiq edilməlidir. L.V.Şamray hesab edir ki, müəssisənin strateji hədəfləri ilə əmək resursları arasındakı balans mövcud fəaliyyət mexanizmlərinə uyğun olaraq formalaşdırılmalı və inkişaf etdirilməlidir [4]. Digər tərəfdən, sənaye müəssisələrində əməyin təşkili ilə bağlı məsələlərə diqqətlə yanaşılmalı və müəssisənin əmək potensialı obyektiv olaraq qiymətləndirilməlidir. Bu zaman əmək potensialının peşəkarlıq səviyyəsi, təhsil və bacarıq meyarları, psixoloji aspektləri xüsusi diqqət mərkəzində saxlanılmalıdır [5].

Sənaye müəssisələrin əmək resurslarından səmərəli istifadə edilməsində idarəetmə sisteminin təkmilləşdirilməsi ilə bağlı metodoloji yanaşmaların optimallığının vacibliyinə diqqət yetirmişlər. Əmək resurslarından istifadə proseslərinin idarə edilməsində mümkün potensialın təhlili



və sintezi təmin edilməli və mühüm problemlər üzrə ümumiləşdirmələr aparılmalıdır [6]. Bundan əlavə, müəssisənin mövcud əmək resurslarının obyektiv reallıqlar əsasında qiymətləndirilməsi üçün onların istehsal və kommersiya fəaliyyəti ilə bağlı biliklərinin dəyərləndirilməsi, peşəkarlıq səviyyəsinin artırılması məsələləri mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Bununla belə, kadr potensialına dolğun yanaşmada mühüm amillərdən biri də metodiki baxımdan əmək resurslarını formalaşdırılmasında iqtisadi-sosial təhlilin aparılması ilə bağlıdır [7]. Eyni zamanda, sənaye müəssisələrində əmək resurslarının səmərəliliyinin müəyyənləşdirilməsində ümumi sistemli yanaşma prinsipləri və digər iqtisadi qanunauyğunluqlar nəzərə alınmalı, əməyin təşkili, həmin məhsuldarlığın artırılması ilə bağlı prinsiplər məsələlərə daha çox diqqət yönəldilməlidir. Heyətin idarə edilməsi ilə bağlı yanaşmalar və kadr potensialının gücləndirilməsi, müəssisənin strateji fəaliyyətində insan kapitalı amilinə ciddi önəm verilməsi vacib şərtlərdəndir [8]. Və yaxud, müəssisənin işçi heyəti və yüksək menecmentin idarə edilməsi üzrə metodoloji yanaşmalarda motivasiya xüsusiyyətinə və karyera yüksəlişi amilinə də geniş yer verilməlidir. Hər bir işçi öz gələcək inkişafı üzrə müəyyən həddi, səviyyəni bilməli, dərk etməli, bu səviyyəyə çatmaq üçün daha çox çalışmalı, peşəkarlığını artırmalı, bilik və bacarığını yüksəltməlidir. Belə olduğu təqdirdə, hər bir inkişafda olan kadr ümumilikdə müəssisənin güclü kadr potensialını formalaşdırır və digər işçilər arasında da motivasiya yüksək olaraq qalır [9].

#### **Sənaye müəssisələrində əmək resurslarının əsas xüsusiyyətləri və onların təhlili**

Sənaye müəssisələrində əmək resurslarının xüsusiyyətlərinin öyrənilməsi və bununla bağlı məsələlərə sistemli yanaşmanın təmin edilməsi kifayət qədər böyük həcmli işlərin görülməsini tələb edir. Bu istiqamətdə tələb olunan nəticələri əldə etmək üçün müəssisənin əmək göstəriciləri ciddi şəkildə təhlil edilməli, problemlər və çatışmamazlıqlar üzə çıxarılmalı, onların həlli yolları müəyyənləşdirilməli, istifadə edilməyən ehtiyat imkanları tapılmalı və qiymətləndirilməlidir. Bunun üçün sənaye müəssisələrində real vəziyyəti qiymətləndirmək məqsədilə, iqtisadi göstəriciləri optimal şəkildə təsnifatlaşdırmaq vacib şərtlərdəndir. Sənaye müəssisələrində istifadə olunan

iqtisadi göstəricilər təsnifatından asılı olaraq bu növlərə ayrılır: məhsul istehsalının həcmi, nomenklaturası və çeşid göstəriciləri; innovasiya və məhsulun keyfiyyət göstəriciləri; investisiya göstəriciləri; əsas fondlar və onlardan istifadə göstəriciləri; əmək və əmək haqqı göstəriciləri; məhsulun maya dəyəri göstəriciləri; maliyyə göstəriciləri. Bununla belə, iqtisadi göstəricilər sisteminə daxil olan hər bir bölmənin özünəməxsus əhəmiyyəti və rolu vardır. Əmək və əmək haqqı göstəriciləri sisteminin təyinatından asılı olaraq növbəti bölmələrə ayırmaq olar: əməyin normallaşdırılması göstəriciləri; əmək məhsuldarlığı göstəriciləri; iş vaxtı göstəriciləri; işçi heyəti göstəriciləri; əmək haqqı göstəriciləri və əmək şəraiti göstəriciləri və s.

Ümumilikdə, tədqiqat materialları, həmçinin əməyin sərfi ilə bağlı praktiki mövcud fəaliyyət istiqamətləri və yanaşmaları nəzərə alınmaqla, əmək elementlərinin təsnifatı və xüsusiyyətlərini Şəkil 1-dəki kimi vermişik. Şəkil 1-dən göründüyü kimi, əməyin mahiyyətinə görə növləri ilə əməyin fəaliyyət istiqamətinə və məhsuldarlıq xüsusiyyətlərinə görə və yaxud digər əlamətlərlə bağlı növlərin hər birinin özünəməxsus xüsusiyyətləri mövcuddur və bu baxımdan əməyin təşkili ilə bağlı proseslərin formalaşdırılması, həyata keçirilməsi zamanı bunlar mütləq şəkildə nəzərə alınmalıdır.

Əvvəldə qeyd etdiyimiz kimi, əmək elementlərinin metodoloji xüsusiyyətlərini adekvat olaraq dəyərləndirilməsi vacib şərtlərdəndir. Bu məsələlər istehsal və sənaye təyinatlı müəssisələrdə daha çox mürəkkəb xarakter daşıyır və buna görə də, sənaye müəssisələrində əmək elementlərinin hər birinin metodoloji xüsusiyyətlərinə xüsusi yanaşma tələb olunur [10].

#### **Sənaye müəssisələrinin əsas iqtisadi göstəricilər sistemi və əmək göstəricilərinin təsnifatlaşdırılması məsələləri**

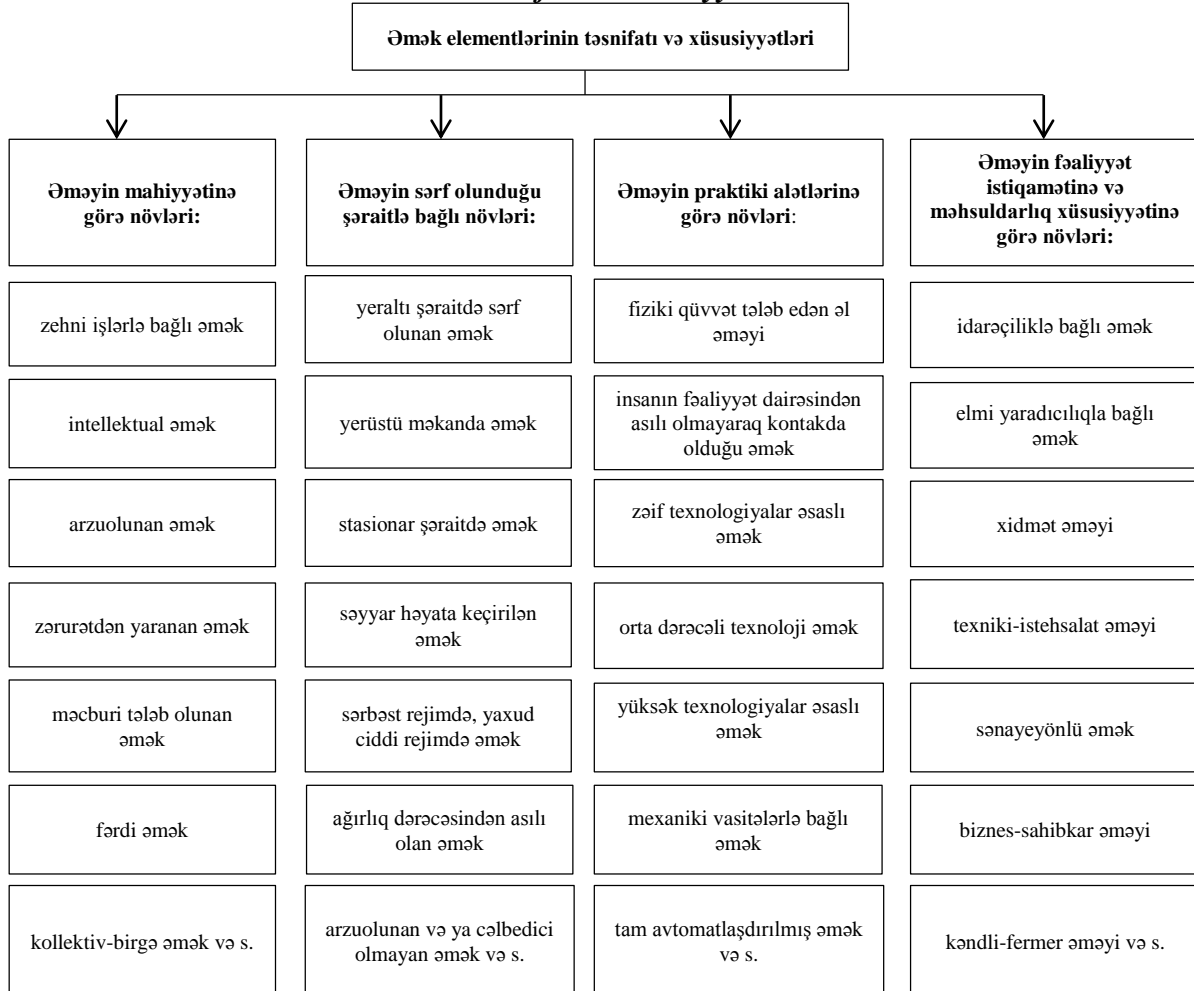
Bazar iqtisadiyyatı şəraitində fəaliyyət göstərən əmək kollektivlərinin əsas vəzifələrindən biri əmək məhsuldarlığının yüksəldilməsi, istehsal olunan məhsulun hər vahidinə çəkilən maddi və əmək məsrəflərinin miqdarının azaldılmasının təmin edilməsidir. Bir tərəfdən istehsal həcmi artırsa, digər tərəfdən isə istehsal xərclərini aşağı salmaq yolu ilə müəssisələr bazarda əlverişli mövqe qazanır, bazara çıxarılan məhsulun satışından daha çox gəlir əldə edirlər. Azərbaycan

Respublikasının Əmək Məcəlləsi ilə, eləcə də müəssisələr haqqında, sahibkarlıq fəaliyyəti haqqında, digər iqtisadi qanun və normativ aktlarla əməyin və əmək haqqının təşkili, attestasiyaların keçirilməsi, əmək potensialından, iş vaxtı fondundan səmərəli istifadə olunması, hər bir işçi

üçün əlverişli əmək şəraitinin yaradılması sahəsində geniş imkanlar yaradılmışdır. Sənaye müəssisələrimizin əsas vəzifələrindən biri yaradılmış bu imkanlardan mümkün qədər səmərəli istifadə olunmasının təmin edilməsidir [11].

Şəkil №1

**Əmək elementlərinin təsnifatı və xüsusiyyətlərinin təxmini sxemi**



**Mənbə:** Tədqiqat materialları əsasında müəllif tərəfindən hazırlanmışdır

İqtisadiyyatda istifadə edilən iqtisadi göstəricilər sistemi öz müxtəlifliyi ilə fərqlənir. İstifadə olunma formasına görə və ya xarakterinə görə iqtisadi göstəriciləri iki qrupa ayırmaq olar: mütləq və nisbi göstəricilər. Mütləq göstəricilər ictimai hadisələrin konkret şəraitdə və müəyyən zaman və məkan üzrə, həcm, miqdar və səviyyə və s. xarakterizə edən göstəricidir. Mütləq göstəricilər həm müsbət (gəlir), həm də mənfi (itgi) kəmiyyətlə ifadə oluna bilər. Mütləq göstəricilərin ölçü vahidlərinə daxildir: natural göstəricilər (ton, m<sup>2</sup>, m<sup>3</sup> və s.), şərti natural göstəricilər (məsələn, müxtəlif yanacaq növləri

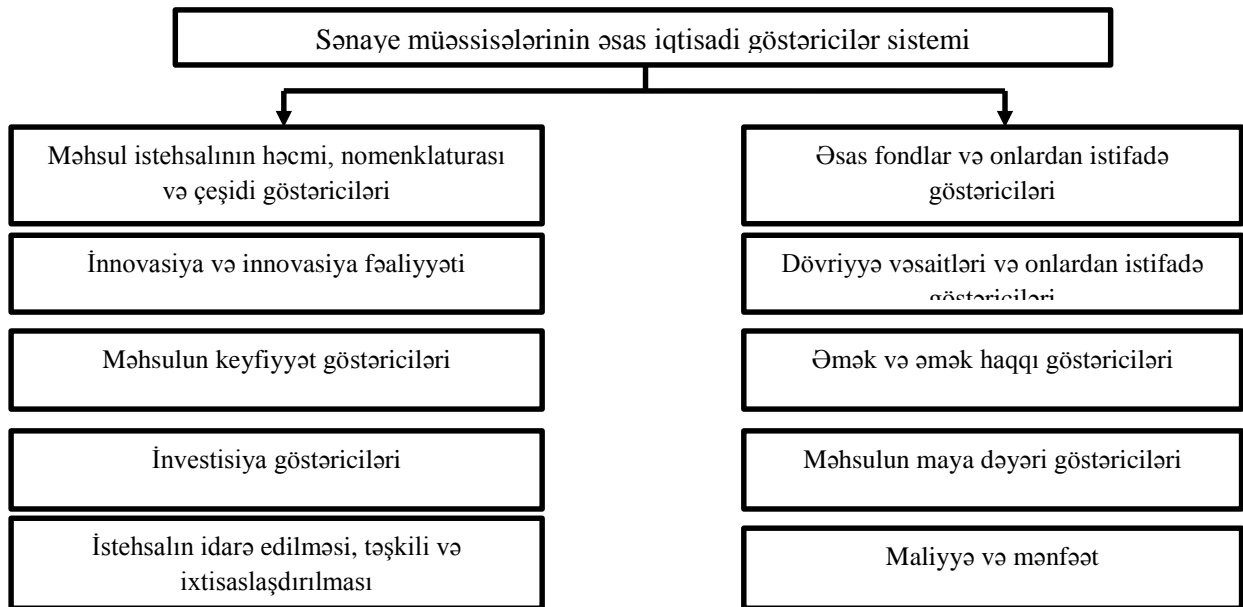
vahid bir göstərici ilə ifadə olunur), dəyər göstəriciləri (manat, dollar və s.), əmək və demografik göstəriciləri (adam-gün, adam-saat). Mütləq göstəricilərlə yanaşı nisbi göstəricilər də mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Nisbi göstəricilər iki mütləq göstəricinin nisbətini ifadə edir, bu zaman əsas tələb mütləq göstəricilərin müqayisəli olmasıdır. Nisbi göstəricilər əmsal, faiz, promil (% , o ) və prodestimil (% , oo) formasında olur. Eyni zamanda, hər bir bölmə üzrə onlarca müxtəlif əmək göstəriciləri mövcuddur və s.

Sənaye müəssisələrinin əsas iqtisadi göstəricilərinin sistemli şəkildə baxılması və təhlil olunması, təsnifatlaşdırılması mühüm əhəmiyyət kəsb edir. Bu məqsədlə, sənaye müəssisələrinin

əsas iqtisadi göstəriciləri optimal şəkildə müəyyənləşdirilməli və sistemləşdirilməlidir. İqtisadi praktikada daha geniş yayılmış əmək göstəriciləri sxemi Şəkil 2-də verilmişdir.

Şəkil №2

*Sənaye müəssisələrinin iqtisadi göstəricilər sisteminin təxmini sxemi*



Şəkil 2-dən göründüyü kimi, sənaye müəssisələrinin əsas iqtisadi göstəriciləri sırasında - məhsul istehsalın həcmi, çeşidi, əsas fondlar, dövriyyə vəsaitləri, innovasiya fəaliyyəti, məhsulun keyfiyyət göstəriciləri, investisiya fəaliyyəti, əmək və əmək haqqı göstəriciləri, maya dəyəri ilə bağlı olan göstəricilər, istehsalın idarə edilməsi səviyyəsi, maliyyə və mənfəət göstəriciləri daha çox diqqət çəkirlər. Əməyin normallaşdırılması göstəricilərinə daxil olan əsas göstəricilərdən daha çox iş vaxtı norması, istehsal norması, xidmət norması, texniki cəhətdən əsaslandırılmış xüsusi çəkisi, istehsal normalarının yerinə yetirilmə səviyyəsi və s. diqqət yetirmək vacibdir [12]. İş vaxtı norması - məhsul vahidinin hazırlanmasına, eləcə də, bir və ya bir qrup işçilər tərəfindən müəyyən işin, əməliyyatın yerinə yetirilməsinə sərf edilmiş vaxtdır [13]. İş vaxtı norması ya adam-saat, ya da adam dəqiqə ilə ifadə olunur. İş vaxtı normasına ( $t_n$ ) aşağıdakı məsrəf növlərinin cəmindən ibarətdir:

- ❖ əsas iş vaxtı ( $t_a$ );
- ❖ köməkçi iş vaxtı ( $t_k$ );
- ❖ hazırlıq-yekunlaşma müddəti ( $t_{hy}$ );
- ❖ istirahət və şəxsi istirahət müddəti ( $t_{ist}$ );

❖ istehsal texnologiyası ilə nəzərdə tutulmuş fasilələr ( $t_f$ ).

$$t_n = t_a + t_k + t_x + t_{hy} + t_{ist} + t_f$$

İstehsal norması - bir və ya bir neçə işçi tərəfindən müəyyən zaman kəsiyi müddətində (saat, növbə, ay və s.) hazırlamalı olduqları məhsulun miqdarı ilə ölçülür. İstehsal natural ifadə isə (dənə, metr və s.) ölçülür və əmək fəaliyyətinin zəruri nəticələrini əks etdirir. İstehsal norması ( $i_n$ ) iş vaxtı normasının əksidir və aşağıdakı düsturla hesablanır.

$$i_n = \frac{M_n \times I_s}{t_n}$$

burada,  $M_n$  - istehsal normasının əvvəlcədən nəzərdə tutulmuş müddətə görə (saat, növbə, dekada, ay) müəyyən edilməsi, saat (dəqiqə) ilə;

$i_s$  - iş vahidinin (məhsulun, əməliyyatın) yerinə yetirilməsində iştirak edən işçilərin sayı, adam sayı;

$t_n$  - iş vahidinin (məhsulun, əməliyyatın) yerinə yetirilməsinə nəzərdə tutulmuş iş vaxtı norması, adam-saatla (adam-dəqiqə).

Texniki cəhətdən əsaslandırılmış istehsal normalarının xüsusi çəkisi-müəssisənin texniki normallaşdırma səviyyəsini əks etdirir və texniki

cəhətdən əsaslandırılmış normaların sayının təbiiq edilən ümumi istehsal normalarının sayına faizlə olan nisbətini ifadə edir.

Cədvəl №1

*Sənayenin əsas əmək və əmək haqqı göstəricilərinin təsnifatı*

Sənayenin əsas əmək və əmək haqqı göstəriciləri	
Əmək məhsuldarlığı göstəriciləri	<ul style="list-style-type: none"> <li>- adam başına düşən məhsul istehsalı</li> <li>- vahid zaman ərzində məhsul istehsalı</li> <li>- məhsulun əmək tutumluluğu</li> <li>- əmək məhsuldarlığının artımı</li> <li>- əmək məhsuldarlığının artım tempi ilə orta əmək haqqının artım tempi arasında uyğunluq əmsalı</li> </ul>
Əməyin normallaşdırılması göstəriciləri	<ul style="list-style-type: none"> <li>- işvaxtı norması</li> <li>- istehsal norması</li> <li>- xidmət norması</li> <li>- texniki cəhətdən əsaslandırılmış xüsusi çəkisi-istehsal normalarının yerinə yetirilmə səviyyəsi</li> </ul>
İş vaxtı göstəriciləri	<ul style="list-style-type: none"> <li>- iş vaxtının təqvim fondu</li> <li>- iş gününün strukturu</li> <li>- iş günündən istifadə əmsalı</li> <li>- növbəlilik əmsalı</li> <li>- iş gününün orta müddəti</li> </ul>
İşçi heyətini göstəriciləri	<ul style="list-style-type: none"> <li>- işçilərin siyahı sayı</li> <li>- işçilərin orta siyahı sayı</li> <li>- işçi axını əmsalı</li> <li>- işçilərin strukturu</li> </ul>
Əmək haqqı göstəriciləri	<ul style="list-style-type: none"> <li>- əmək haqqı fondu</li> <li>- orta aylıq əmək haqqı</li> <li>- işəmuзд əmək haqqı</li> <li>- vaxtamuzd əmək haqqı</li> </ul>
Əmək şəraiti göstəriciləri	<ul style="list-style-type: none"> <li>- müəssisənin sosial inkişaf göstəriciləri</li> <li>- əməyin təhlükəsizlik səviyyəsi</li> <li>- əməyin təşkili səviyyəsi</li> <li>- əməyin bölgüsü əmsalı</li> <li>- iş yerinin təminatı</li> </ul>

**Qeyd:** Cədvəl tədqiqat materialları əsasında müəllif tərəfindən hazırlanmışdır.

İstehsal normalarının yerinə yetirilmə səviyyəsi - müəyyən olunmuş normalar üzrə istehsal olunmuş məhsullara (işlərə) sərf edilmiş iş vaxtının həmin məhsulların (işlərin) hesabına sərf olunmuş faktiki iş vaxtına faizlə nisbəti kimi hesab olunur. Bu nisbəti aşağıdakı düsturla ifadə etmək olar.

$$J_t = \frac{t_n}{t_f} \times 100\%$$

burada,  $J_t$  - istehsal normalarının yerinə yetirilmə səviyyəsi;

$t_n$  - müəyyən olunmuş normalar üzrə istehsal olunmuş məhsullara (işlərə) sərf edilmiş iş vaxtı;  
 $t_f$  - həmin məhsulların (işin) istehsalına sərf edilmiş faktiki iş vaxtı.

Əmək məhsuldarlığının artımı ( $J_m$ ) - iqtisadi səmərəliliyin yüksəldilməsinin ən ümümləşdirici göstəricilərindən biridir. Bu zaman məhsul istehsalı həcmnin dəyər göstəricilərindən və aşağıdakı düsturdan istifadə olunur.

$$J_m = \frac{Q_1}{Q_0} \times 100\%$$





burada,  $Q_1$  - hesabat dövründə adambaşına məhsul istehsalının həcmi (manatla);

$Q_0$  - bazis dövründə adambaşına düşən məhsul istehsalının həcmi.

Əmək məhsuldarlığının artım tempi ilə orta əmək haqqının artım tempi arasında uyğunluq əmsalı ( $J_m/J_{\partial h}$ ). Bu göstərici aşağıdakı düsturla müəyyən olunur.

$$J_{m/\partial h} = \frac{J_m}{J_{\partial h}}$$

burada,  $J_m$  - müəyyən dövr ərzində adambaşına düşən məhsul istehsalı həcmının artım indeksi.

$J_{\partial h}$  - müəyyən dövr ərzində bir nəfərə düşən orta əmək haqqının artım indeksi.

İş vaxtı göstəricilərinə daxildir: iş vaxtının təqvim fondu, iş gününün strukturu, iş günündən istifadə əmsalı, növbəlilik əmsalı, iş gününün orta müddəti.

İş gününün strukturu - iş gününün (iş növbəsinin) ümumi müddətində əsas növ əmək məsrəflərinin xüsusi çəkisini ifadə edir. İş gününün strukturu iş gününün balansı əsasında müəyyən edilir. Ümumi iş vaxtına daxildir: əsas iş vaxtı (əsas və köməkçi əməliyyatlar), iş yerinə xidmət vaxtı, istirahət və şəxsi məqsədlər üçün fasilələr, hazırlıq və yekunlaşdırıcı əməliyyatlar üçün ayrılmaz vaxt. İş gününün balansı iş vaxtı itkilərinin aşkar edilməsinə imkan verir.

İşçi axını əmsalı ( $\Theta_i$ ) - müəssisənin müəyyən dövr ərzində öz xahişi, əmək intizamının pozulması ilə əlaqədar eləcə də, istehsal və ya ümum dövlət tələbatları ilə bağlı olmayan səbəblərlə işdən azad olanların sayının ( $\dot{I}_A$ ) həmin dövr ərzində işçilərin orta siyahı sayına ( $\dot{I}_s$ ) faizlə nisbətinə bərabərdir:

$$\Theta_i = \frac{\dot{I}_A}{\dot{I}_s} \times 100\%$$

Cədvəl 1-də isə sənayenin əsas əmək və əmək haqqı göstəricilərinin təsnifatı, onların qısa məzmunu verilmişdir.

Cədvəl 1-dən göründüyü kimi, əmək haqqı göstəricilərinə əsasən əmək haqqı fondu, orta aylıq əmək haqqı, işəməz əmək haqqı, vaxtamuzd əmək haqqı və s. göstəricilər daxildir.

## NƏTİCƏ

Müasir dövrdə müəssisədə təsərrüfatçılıq fəaliyyətinin nəticələrinin, fəaliyyətin səmərəlilik səviyyəsinin müəyyən edilməsinin, eləcə də, müəssisənin maddi və əmək resurslarından istifadənin təşkilinin yaxşılaşdırılmasının mühüm şərtlərdən biri kimi mövcud iqtisadi vəziyyətin dərinədən öyrənilməsi və müvafiq nəticələrin çıxarılmasıdır. Bunlar isə, əsasən iqtisadi göstəricilər üzrə mümkündür. İqtisadi göstəricilər nəinki mövcud iqtisadi vəziyyətin qiymətləndirilməsinə, eləcə də, bu vəziyyətin lahiyə, plan göstəriciləri ilə müqayisə edilməsinə imkan verir. Bu proseslərdə bir sıra məsələlər strateji yanaşmalar diqqət mərkəzində saxlanılmalıdır:

➤ ilk növbədə, sənaye müəssisələrində əmək resurslarından istifadənin müasir qlobal və iqtisadi çağırışlara cavab verən metodoloji yanaşmaları və üsulları müəyyənəşdirilməlidir;

➤ müəssisənin əmək resurslarından istifadənin optimal modelləşdirilməsi təmin olunmalı və tətbiq üçün qəbul edilən fəaliyyət mexanizmləri kifayət qədər ciddi elmi-iqtisadi və praktiki dəlillərlə əsaslandırılmalıdır;

➤ müəssisənin əmək resurslarından və insan kapitalından istifadənin uzunmüddətli dövr üçün strateji hədəfləri müəyyənəşdirilməli və bunlara uyğun olaraq zəruri tədbirlərin reallaşdırılması təmin olunmalıdır və s.

## ƏDƏBİYYAT SİYAHISI

1. Лопатин М.В., Тевлина С.В. Проблемы и методы управления человеческими ресурсами при инновационном подходе в управлении проектно-ориентированными строительными компаниями // Научно-технические ведомости СПбГПУ. Экономические науки. - 2008. - № 6(68). - С. 155-161.

2. Аширов Д.А. Управление персоналом. Москва, ТК «Вел-би», Проспект, 2005. 432 с.

3. Жадан С.А. Управление трудовой активностью персонала промышленных предприятий: развитие теоретико-методологической базы мотивационного менеджмента. Дисс. канд. экон. наук. Москва, 2008.-187 с.

4. Шамрай Л.В. Совершенствование управления производительностью труда на предприятии. Дисс. канд. экон. наук. Волгоград, 2009-151 с.

5. Джабиев Р.М. Социально-экономическое развитие Азербайджанской Республики за годы независимости. Баку, 2005.

6. Ашмарина С.И. Методология формирования и использования информационных ресурсов на промышленных предприятиях. Дисс. д-ра экон. наук. Самара, 2004.-381 с.

7. Журавлева Т.Ю. Управление ресурсами развития промышленных предприятий. Дисс. канд. экон. наук. Воронеж, 2009.-171 с.

8. Жариков В.Д. Теория и методология воспроизводства средств труда на промышленных предприятиях. Дисс. д-ра экон. наук. Тамбов, 2000.-350 с.

9. Емельянова Н.З., Партыка Т.Л., Попов И.И. Информационные системы в экономике. М., Форум – ИНФРА. М., 2010.

10. Hüseynova İ.M. Müəssisənin iqtisadiyyatı. Bakı, 2013.-304 s.

11. Hüseynov T.Ə. Firmanın iqtisadiyyatı (dərslilik). Bakı, 2009.- 600 s.

12. Quliyev T.Ə. Əməyin iqtisadiyyatı. Bakı: Nağıl evi, 2003.- 693 s.

13. Əliyev T.N., Dəlqıçov E.A. Kadrla təminat marketinginin təşkili və idarə edilməsi: neft emalı və neft-kimya müəssisələrində. Bakı, Elm, 2006, 122 s.

Мамедова Э.Ш., старший преподаватель

### Методологические особенности использования трудовых ресурсов в промышленных предприятиях

#### Резюме

**Цель** – заключается в исследовании методологических особенностей и подходов использования трудовых ресурсов в промышленных предприятиях.

**Методология** – состоит из системных и сравнительных методов анализа, из научных трудов исследователей и учёных по методологическим особенностям и подходам использования трудовых ресурсов в промышленных предприятиях.

**Результат** – подготовка соответствующих предложений и рекомендаций по методологическим особенностям и подходам использования трудовых ресурсов в промышленных предприятиях.

**Ключевые слова:** *труд, зарплата, промышленные предприятия, трудовые ресурсы.*

Mamedova E.Sh., senior lecturer

### Methodological features and to the use of labor resources in industrial enterprises

#### Abstract

**Purpose of the research** – is the study of methodological features and approaches to the use of labor resources in industrial enterprises.

**Methodology** – consists of systemic and comparative methods of analysis, of scientific works of researchers and scientists on the methodological features and approaches of the use of labor resources in industrial enterprises.

**Finding** – preparation of relevant proposals and recommendations on methodological features and approaches to the use of labor resources in industrial enterprises.

**Keywords:** *labor, wages industrial enterprises, labor resources.*

**Daxil olub:** 27. 11.2018

**Rəy verib:** AMEA İqtisadiyyat Institutunun şöbəsinin əməkdaşı “Sənaye siyasəti və investisiya problemləri” i.f.d. İbrahimov T. X.